

**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL TRUST* DENGAN
*PROCEDURAL JUSTICE***

SKRIPSI



Oleh:

Hasbiyan Widi Achsa

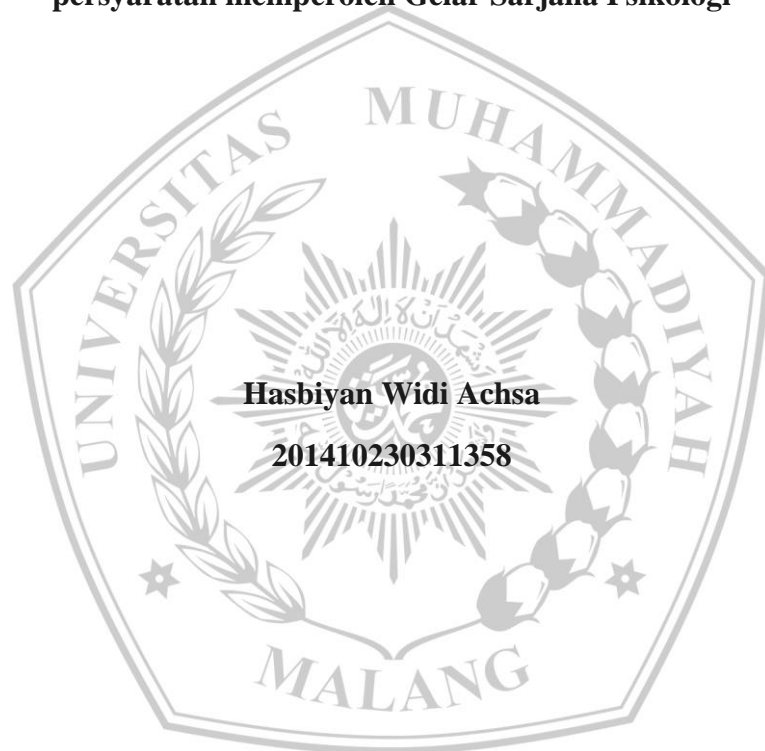
201410230311358

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2019**

**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL TRUST* DENGAN
*PROCEDURAL JUSTICE***

SKRIPSI

**Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang untuk memenuhi
persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**



Hasbiyan Widi Achsa

201410230311358

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2019

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Hasbiyan Widi Achsa

Nim : 201410230311358

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 23 Maret 2019

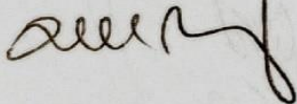
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi

Universitas Muhammadiyah Malang

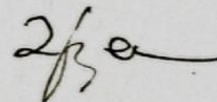
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Dr. Tulus Winarsunu, M. Si.

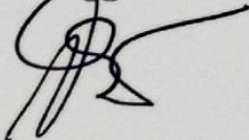
Sekretaris/Pembimbing II,



Uun Zulfiana, S.Psi, M.Psi.

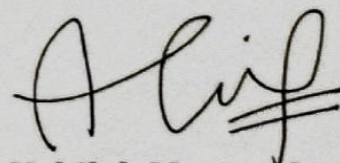
Anggota I

a.n.



Yuni Nurhamida, S. Psi, M. Si

Anggota II



Alifah Nabilah Masturah, S.,Psi.,MA

Mengesahkan

D e k a n,



Muhammad Salis Yuniardi, M.Si., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hasbiyan Widi Achsa
NIM : 201410230311358
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa Skripsi/Karya Ilmiah dibawah ini:

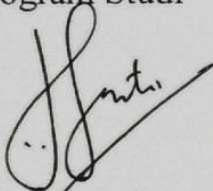
Hubungan Antara *Organizational Trust* dengan *Procedural Justice*

1. Bukan merupakan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 15 Maret 2019

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Susanti Prasetyaningrum, M.Psi

Yang Menyatakan,



Hasbiyan Widi Achsa

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi. Penulisan skripsi dengan judul “Hubungan antara *Organizational Trust* dengan *Procedural Justice*” diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana psikologi.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak atas bantuan dan dukungan baik secara moral maupun materiil dalam penyelesaian penyusunan skripsi, khususnya kepada :

1. Bapak M. Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Bapak Dr. Tulus Winarsunu, M.Si dan Ibu Uun Zulfiana, M.Psi., selaku Dosen Pembimbing yang sudah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Susanti Prasetyaningrum, S.Psi., M.Psi., selaku Kaprodi jurusan psikologi dan Dosen Wali.
4. Kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
5. Kepada kedua orangtuaku, Bapak Achmad Sya’dullah dan Ibu Widiastutik yang selalu memberikan dukungan doa dan motivasi, serta dukungan baik moril maupun materiil selama proses perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi.
6. Kakakku Hatmi Prawita Achsa yang memberikan dukungan dan bantuan selama proses pengerjaan skripsi.
7. Teman-teman seperjuangan Psikologi G angkatan 2014 dan teman-teman satu bimbingan skripsi.
8. Teman-teman seperjuangan selama menempuh perkuliahan di Malang Indra, Riza, Made, Basid, Fajar, Pandu, dan Alfi yang menemani di setiap keadaan.
9. Jamaah haji kloter Malang Sanda, Lisa, Rahmah, Ana, Safirah, Devy, dan Iis yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.

10. Teman-teman KKN Lia, Wildan, Ade, Rayhana, dan Meggiars yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
11. Sahabatku, M. Khoirruddin Aamsy, Achmad Faishal Haq, M. Hariz Muhibbudin, dan Syahrul Putra yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.
12. Kepada seluruh subjek penelitian yang mau membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang sudah memberikan bantuan, dukungan dan motivasi kepada penulis.

Malang, 15 Maret 2019



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
<i>PROCEDURAL JUSTICE</i>	4
<i>ORGANIZATIONAL TRUST</i>	7
HUBUNGAN ANTARA <i>ORGANIZATIONAL TRUST</i> DENGAN <i>PROCEDURAL JUSTICE</i>	8
KERANGKA BERPIKIR.....	10
HIPOTESIS.....	10
METODE PENELITIAN.....	11
RANCANGAN PENELITIAN	11
SUBJEK PENELITIAN	11
VARIABLE DAN INSTRUMEN PENELITIAN.....	11
PROSEDUR DAN ANALISA DATA	12
HASIL PENELITIAN.....	13
UJI NORMALITAS.....	14
DISKUSI.....	15
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	16
DAFTAR PUSTAKA	17
LAMPIRAN.....	19

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	12
Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian dan Kategorisasi Variabel.....	13
Tabel 3. Uji Hipotesis Korelasi <i>Product Moment</i>	14



DAFTAR LAMPIRAN

SKALA	21
BLUEPRINT.....	25
DATA TRY OUT PROCEDURAL JUSTICE.....	30
DATA TRY OUT ORGANIZATIONAL TRUST.....	35
HASIL UJI VALIDITAS & RELIABILITAS.....	40
DATA SKALA PROCEDURAL JUSTICE	48
DATA SKALA ORGANIZATIONAL TRUST	54
UJI REGRESI DATA	60
UJI NORMALITAS.....	61
UJI KORELASI.....	61



HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL TRUST* DENGAN *PROCEDURAL JUSTICE*

Hasbiyan Widi Achsa

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

hasbiyanwidi96@gmail.com

Pada saat ini, *procedural justice* masih menjadi fokus utama dalam dunia industri. *Organizational trust* menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan *procedural justice*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *organizational trust* dengan *procedural justice*. Metode penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini sebanyak 164 subjek pada wilayah *sample* daerah industri di kota Sidoarjo dengan teknik pengambilan *sample* yang digunakan adalah *quota sampling*. Uji analisa data menggunakan korelasi *Product Moment*. Hasil analisa data menunjukkan terdapat hubungan positif antara *organizational trust* dengan *procedural justice*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar *organizational trust* yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula persepsi *procedural justice* yang dimiliki karyawan, sebaliknya semakin rendah *organizational trust* yang dimiliki karyawan maka semakin buruk pula persepsi *procedural justice* yang dimiliki karyawan. Hubungan antara *organizational trust* dengan *procedural justice* memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,475.

Kata kunci: *organizational trust*, *procedural justice*, *quota sampling*.

At this time, procedural justice is still the main focus in the industrial world. Organizational trust is one of the factors that associated with procedural justice. This study aims to determine the relationship between organizational trust and procedural justice. This research method uses a correlational method with a quantitative approach. The subject of this study were 164 subjects in the sample area of industrial areas in the city of Sidoarjo with the sampling technique used was quota sampling. Data analysis using Product Moment correlation. The results of data analysis show there is a positive relationship between organizational trust and procedural justice. This show that greater organizational trust that employees have, then more better perception about procedural justice possessed by employees. On the other hands the lower organizational trust that employees have, then make worse perception of procedural justice possessed by employees. The relationship between organizational trust and procedural justice has a correlation coefficient (r) of 0.475.

Keywords: *organizational trust*, *procedural justice*, *quota sampling*.

Procedural Justice merupakan persepsi keadilan yang ada pada suatu perusahaan menurut karyawan. Cropanzano dan Greenberg menyatakan bahwa *procedural justice* merupakan persepsi individu dengan melihat atau merasakan dari prosedur yang digunakan dalam pengambilan keputusan serta perlakuan yang mereka terima selama ada dalam perusahaan atau organisasi (dalam bakhshi, 2009). *Procedural justice* merupakan suatu hal yang sangat penting dalam setiap perusahaan, karena merupakan sebuah dasar hubungan baik antara individu terhadap perusahaan ataupun sebaliknya.

Bakhshi (2009) menunjukkan bahwa keadilan organisasi dapat digunakan sebagai dasar dari pengambilan keputusan, meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan *turnover intention*, melatih *leadership*, meningkatkan *organizational citizenship behavior*, meningkatkan komitmen organisasi, menimbulkan *organizational trust*, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan *job performance*. Kim (dalam bakhshi, 2009) menemukan bahwa karyawan yang memiliki persepsi dimana mereka diperlakukan adil oleh perusahaan memiliki kecenderungan untuk mengembangkan serta mempertahankan hubungan baik yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang diperlakukan adil cenderung lebih berkomitmen, memiliki kepercayaan tinggi, rasa puas, serta saling menguntungkan terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak diperlakukan secara adil oleh perusahaan.

Ketidakadilan dalam organisasi sering dirasakan oleh karyawan pada saat ini. Leineweber (2016) mengungkapkan bahwa ketidakadilan yang terjadi pada tingkat unit berupa perlakuan antar individu, prestasi yang tidak diakui, diskriminasi tugas, perbedaan peluang berpendapat, bias dalam menyelesaikan konflik antar individu, dan tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan. Pada tingkat manajerial yang lebih tinggi, ketidakadilan organisasi yang dirasakan dalam proses melakukan rekrutmen dan seleksi, kesempatan belajar, kebijakan kompensasi, dan peluang karier.

Karyawan yang tidak diperlakukan secara adil oleh perusahaan cenderung mudah terganggu keadaan psikososialnya. Kondisi yang terjadi akibat kurangnya keadilan organisasi adalah meningkatnya *work-family conflict*, meningkatkan stress kerja, menurunnya tingkat komitmen karyawan, menurunnya performa kinerja karyawan, meningkatkan intensitas *turnover* pada karyawan dengan pengalaman yang masih rendah, meningkatkan *burnout*, meningkatkan *work misbehavior*, dan bahkan dapat memengaruhi kondisi kesehatan dari karyawan. Karyawan yang diperlakukan secara adil akan semakin termotivasi untuk bekerja dan berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan itu. Selain itu mereka juga akan lebih sehat, bergaya hidup aktif dan berpikiran positif.

Ketidakadilan lainnya yang terjadi adalah diskriminasi dan juga pelecehan, baik secara fisik maupun verbal. Diskriminasi merupakan perlakuan yang tidak adil dan tidak seimbang yang dilakukan untuk membedakan individu dengan individu lainnya, kelompok, bersifat kategorikal, dan atribut-atribut khas, seperti berdasarkan ras, kebangsaan, agama, jenis kelamin dan gender, difabilitas, atau strata sosial (Fulthoni, 2009). “Federasi Buruh Lintas Pabrik (FPLP) melakukan penelitian dengan wawancara langsung kepada 25 korban kasus pelecehan seksual yang sudah terjadi semenjak tahun 2012. Kasus mengenai pelecehan seksual yang dilakukan kepada 25 korban tersebut terjadi di 25 perusahaan yang berbeda. Kasus kekerasan maupun diskriminasi juga terjadi pada industri media, dimana terdapat perbedaan perlakuan pada sesama jurnalis perempuan. Perbedaan perlakuan tersebut terjadi antara reporter lapangan dengan presenter studio, dimana presenter studio mendapatkan biaya perawatan spa, salon, dan fasilitas lainnya yang lebih baik, sedangkan reporter lapangan harus mengurus dan merawat diri sendiri tanpa ada bantuan dari perusahaan”. (Detik.com)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Tziner & Sharoni (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *procedural justice* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin tinggi *procedural justice* yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang dimiliki oleh para karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara *procedural justice* dengan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lotfi & Pour (2013) mengenai *Procedural justice* dengan kepuasan kerja didapatkan hasil temuan yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dimana semakin tinggi *procedural justice* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. *Procedural justice* memiliki hubungan positif dengan semua aspek dari kepuasan kerja yaitu supervisor, rekan kerja, gaji, promosi, dan kondisi kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Loi (2006) yang menguji komitmen organisasi dan efeknya terhadap *procedural justice* dan *turnover intention*, hasil penelitian menunjukkan hasil positif bahwa semakin tinggi *procedural justice* maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, dan hasil negatif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *procedural justice* maka semakin rendah *turnover intention*, dan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Jurnal tersebut juga menunjukkan hasil yang didapatkan menunjukkan dimensi *procedural justice* berkontribusi terhadap menurunnya tingkat *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Celik (2016) mengenai *procedural justice* dengan *turnover intention*, penelitian tersebut menunjukkan hasil negatif dimana semakin tinggi *procedural justice* maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa dimensi *procedural justice* berkontribusi terhadap menurunnya *turnover intention*.

Dalam penelitian Tziner (2015) mengenai hubungan antara iklim etis organisasi terhadap *procedural justice*, didapatkan hasil bahwa prinsip iklim etis egois berhubungan negatif dengan *procedural justice*. Prinsip iklim etis *benevolence* dan *principle* yang baik ditemukan berhubungan positif dengan *procedural justice*.

Sebuah penelitian yang dilakukan Pillai (1999) meneliti pengaruh *leadership* terhadap *procedural justice* dan kepuasan kerja yang dipengaruhi beberapa budaya, hasil penelitian menunjukkan metode atau perilaku kepemimpinan yang sesuai pada suatu budaya belum tentu sesuai dengan kepemimpinan pada budaya lainnya. Dalam jurnal tersebut disebutkan kepemimpinan transformasional satu-satunya model kepemimpinan yang sesuai dengan *procedural justice* dan kepuasan kerja pada lima budaya berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh De Cremer (2005) mengenai *self uncertainty* dengan *procedural justice*, hasil menunjukkan individu dengan *self uncertainty* yang tinggi lebih responsif terhadap *procedural justice* daripada individu yang memiliki *self uncertainty* yang lebih rendah. Dalam jurnal disebutkan penyebab rendahnya *self uncertainty* karena individu tersebut menggunakan informasi prosedural sebagai kesimpulan dari penerimaan, respek, atau status sosial yang ada pada organisasi mereka, dari enam percobaan yang dilakukan, individu dengan ketidakpastian diri yang tinggi menanggapi dengan afeksi, kognisi, dan perilaku terhadap variasi yang dirasakan berdasarkan *procedural justice*. Secara khusus, mereka merasa lebih buruk, tidak diperlakukan adil, dan tidak mau bekerja sama ketika suara mereka tidak didengarkan atau diabaikan. Namun pola ini tidak berlaku ketika individu terlibat dalam aktivitas yang menegaskan diri.

Penelitian yang dilakukan Eisenkopf (2011) mengenai *unequal opportunity* terhadap *procedural justice*, dimana terdapat bukti adanya ketidaksetaraan akses terhadap

peningkatan kinerja pendidikan. Dalam jurnal disebutkan bahwa Orang lain mendapatkan uang sebagai ganti telah membukakan jalan atau memasukkan orang lain untuk menempati atau mendapatkan pekerjaan. Membandingkan situasi dengan orang yang secara acak mendapat suatu akses untuk dapat bekerja dengan situasi dimana keberuntungan atau kinerja yang menentukan hasil.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai *organizational trust* yang dilakukan oleh Singh & Srivastava (2016) mengenai hubungan antara *organizational trust* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), penelitian tersebut menunjukkan hasil positif dimana semakin tinggi *organizational trust* yang dimiliki maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *organizational trust* berhubungan semua dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dalam penelitian yang dilakukan Senthilnathan & Rukshani (2015) mengenai hubungan antara *organizational trust* dengan moral karyawan, dengan temuan yang menunjukkan hubungan positif dimana semakin tinggi *organizational trust* maka semakin tinggi semangat moral yang dimiliki. Dalam jurnal tersebut juga dinyatakan Srilanka Telekom memiliki kepercayaan terhadap organisasi yang tinggi, sedangkan Ceylon Electricity Board memiliki semangat kerja karyawan yang lebih tinggi.

Berdasarkan pada beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya berhubungan dengan *procedural justice* dimana dapat mempengaruhi maupun dipengaruhi, baik dari individu maupun organisasi. Penelitian yang mengkaji lebih lanjut mengenai hubungan antara *procedural justice* dalam organisasi berdasarkan sudut pandang *organizational trust* masih sedikit sehingga perlu dilakukan penelitian relevan yang lebih lanjut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *organizational trust* dengan *procedural justice* dalam organisasi apakah searah berhubungan positif yang signifikan. Sehingga dengan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti maupun bagi pembaca. Perusahaan dapat mengetahui tingkat *organizational trust* yang dimiliki oleh karyawan serta tingkat *procedural justice* yang dimiliki oleh perusahaan sehingga dapat memberikan dampak positif untuk meningkatkan kemampuan yang berguna bagi kepentingan personal maupun organisasi.

Procedural Justice

Konstruk mengenai keadilan organisasi pertama kali diperkenalkan oleh Greenberg (dalam Colquitt, 2012) yang mengatakan bahwa keadilan organisasi adalah persepsi keadilan menurut karyawan mengenai perlakuan yang diterima dari perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Keadilan organisasi memahami persepsi individu di organisasi mengenai keadilan atas hasil yang mereka terima, prosedur yang digunakan dalam pembagian hasil tersebut, dan perlakuan yang mereka terima selama di perusahaan atau organisasi. Menurut Javadin, Farahi, & Atar (dalam Lotfi & Pour, 2013) keadilan merupakan elemen kunci dalam mempertahankan dan mengembangkan organisasi serta karyawan, maka dari itu tugas utama dari pengelola perusahaan adalah mempertahankan serta mengembangkan perilaku yang adil di antara para manajer dan menciptakan rasa keadilan dalam diri karyawan.

Dyna & Graham (dalam Carlis, 2011) menyatakan bahwa keadilan organisasi dapat diukur dengan mengetahui tiga hal, yaitu (1) keadilan melalui wajarnya alokasi sumber daya. Organisasi dikatakan adil menurut karyawan apabila gaji yang diberikan sesuai dengan

kinerja yang telah dilakukan, apabila gaji yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja yang telah dilakukan, disitulah karyawan merasakan adanya ketidakadilan. (2) Keadilan dalam proses-proses pengambilan keputusan. Organisasi dikatakan adil apabila karyawan diberikan kesempatan untuk memberi pendapat dan pandangannya, apabila keputusan yang dibuat bersifat umum dan tidak menguntungkan pihak-pihak tertentu maka karyawan merasakan keadilan. (3) Keadilan melalui persepsi pemeliharaan hubungan baik antar individu. Organisasi dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antara atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik, dihormati sebagai sesama manusia, kejujuran dan kebenaran informasi yang diberikan oleh atasan.

Procedural justice menurut Simpson & Kaminski (2007) berhubungan dengan bagaimana proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan penentuan hasil (penilaian kinerja), yang didalamnya termasuk keluhan karyawan terhadap sistem dan permintaan karyawan mengenai pendapat yang diberikan pada tahap awal proses pengambilan keputusan. *Procedural justice* terdiri dari aspek subjektif berupa perkiraan terhadap suatu aturan atau keputusan dan aspek objektif yang mana aturan atau keputusan tersebut sudah dilakukan secara langsung. *Procedural justice* menurut Leventhal (dalam Tziner, Felea, & Vasiliu, 2015) merupakan persepsi keadilan yang didasari oleh aspek-aspek dalam proses pengambilan keputusan yang konsisten, tidak bias, akurat, dapat dirubah, sesuai dengan etika, dan suara dalam pengambilan keputusan.

Neihoff & Moorman (dalam Ozer & Yilmaz, 2011), menyatakan bahwa persepsi *procedural justice* merupakan persepsi terhadap proses dalam pengambilan keputusan sebagai suatu proses yang sepenuhnya adil. Dalam penelitian tersebut dikemukakan juga instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi keadilan prosedur. Instrumen tersebut yaitu, (1) ketika keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dibuat, maka keputusan tersebut di klarifikasi dan informasi mengenai keputusan tersebut disampaikan jika hal tersebut diminta oleh pegawai. (2) keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan diterapkan kepada seluruh pegawai. (3) sebelum keputusan terkait pekerjaan dibuat, semua kekhawatiran pegawai diperhatikan dan didengarkan. (4) untuk membuat keputusan yang tepat, akurat dan lengkap informasi harus dikumpulkan terlebih dahulu. (5) pegawai diperbolehkan tidak menyetujui atau melakukan banding atas keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, ketika disetujui oleh pimpinan. (6) keputusan terkait pekerjaan dibuat secara tidak berat sebelah atau sepihak.

Konsisten, menunjukkan bahwa prosedur dalam pengambilan keputusan dilakukan seragam dan diterapkan dengan cara yang sama kepada semua karyawan dalam organisasi dan tidak berubah dari waktu ke waktu. Setiap karyawan berhak mendapatkan perlakuan yang sama dalam satu prosedur yang sama.

Bebas bias, tidak bias diartikan sebagai keputusan yang tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi dari orang yang berkepentingan, sehingga tidak terjadi diskriminasi maupun favoritisme. Terdapat dua sumber bias yang sering muncul, yaitu keputusan individu dan doktrin yang memihak suatu golongan

Akurat, informasi yang dibutuhkan untuk menentukan pengambilan keputusan haruslah hasil yang didasari dari informasi yang andal, benar, lengkap dan terpercaya mengenai kontribusi dari semua karyawan, apabila yang disampaikan berupa opini maka informasi tersebut harus berasal dari individu yang mengetahui mengenai permasalahan terkait dan disampaikan secara lengkap.

Dapat dirubah, upaya dalam memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting yang perlu ada dalam menegakkan keadilan, maka dari itu dapat dirubah atau diperbaikinya aturan dalam berbagai penerapannya, dan memastikan bahwa setiap tahap pengambilan keputusan berdasarkan kebutuhan dari semua karyawan merupakan salah satu upaya dalam menegakkan keadilan.

Representatif, prosedur dikatakan adil apabila melibatkan semua pihak yang bersangkutan, meskipun dalam prosesnya dilakukan dalam kelompok-kelompok kerja. Pihak-pihak tertentu seperti supervisor sebagai kontrol dan juga akses perwakilan karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan dapat memberikan pendapat dan kekhawatirannya terhadap perusahaan dalam proses pengambilan keputusan.

Sesuai etika, proses pengambilan keputusan haruslah sesuai dengan standar etika dan moral. Pengambilan keputusan yang didasari aspek akurat, bebas bias, konsisten, dapat dirubah, dan representatif terpenuhi tetapi tidak sesuai dengan standar moral dan etika yang ada, maka keputusan yang diambil dianggap tidak adil.

Leventhal (dalam Budiarto & Wardani, 2005) menyatakan perlu beberapa komponen untuk menegakkan dan menjaga *procedural justice*. Komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut, (1) Terdapat agen yang berfungsi untuk mengumpulkan informasi dan membuat keputusan. Agen ini merupakan pihak-pihak yang terlibat dalam pembuatan keputusan sehingga klaim-klaim yang berkaitan dengannya jelas arahnya (supervisor). (2) Terdapat aturan yang jelas dan kriteria yang baku sebagai standar dalam melakukan evaluasi. (3) Ada tindakan nyata untuk mengumpulkan dan menanyakan informasi. (4) Terdapat struktur dan hierarki keputusan, sehingga hasil dan keputusan yang diambil jelas. Kedudukan hasil dan keputusan juga harus diatur posisinya sehingga keputusan yang ditentukan kedudukannya lebih tinggi tidak dapat dibatalkan oleh keputusan yang posisinya lebih rendah. (5) Keputusan yang dibuat selalu disampaikan secara terbuka kepada semua pihak yang bersangkutan, sebagai upaya untuk menjaga netralitas dan meminimalisasi bias. (6) Prosedur selalu dijaga agar tetap sesuai dengan standar, melalui adanya pengawasan dan pemberian sanksi apabila terjadi penyimpangan. Penting adanya aturan yang mengatur untuk mengubah prosedur bila suatu prosedur yang diterapkan ternyata tidak berjalan sesuai dengan ketentuan.

Menurut Faturochman (2002) *procedural justice* dalam perkembangannya memiliki 2 model penilaian, yaitu *Self Interest Model* dan *Group Value Model*. (1) *Self Interest Model* menekankan keadilan yang berorientasi pada hasil, yang artinya kepedulian yang dimiliki terhadap keadilan prosedur hanya suatu upaya untuk mengakomodir kepentingan individu sebesar mungkin. Upaya tersebut dilakukan dengan menggunakan *process control* dan *decision control*. *process control* merupakan kontrol dalam memberikan informasi yang dibutuhkan dalam proses pengambilan keputusan. *decision control* merupakan seberapa besar kontrol terhadap suatu proses pengambilan keputusan. (2) *Group Value Model* mengasumsikan bahwa individu tidak dapat dipisahkan dari kelompoknya. Individu lebih mementingkan kebutuhan di dalam kelompoknya daripada diri sendiri. Model ini juga menganggap bahwa prosedur merupakan norma-norma yang mengatur perlakuan, struktur, dan proses sosial, sehingga prinsip keadilan merupakan kesesuaian antara nilai-nilai kelompok dengan prosedur kelompok.

Organizational Trust

Kepercayaan menurut Lewicki (dalam Juceviciusa & Jucevicieneb, 2015) merupakan sebuah perekat dalam setiap organisasi atau masyarakat. Kepercayaan memungkinkan adanya kerja sama dan koordinasi yang produktif di antara para anggota sehingga dapat mencapai tujuan bersama serta tingkat produktivitas yang lebih tinggi. *Organizational trust* terletak dalam bentuk – bentuk seperti jaringan, asosiasi, komunitas, pemberdayaan pembelajaran dan inovasi sehingga bisnis dapat berjalan dinamis. *Organizational trust* menurut Seal (dalam Singh & Srivasta, 2016) muncul karena adanya hubungan timbal balik antara manajemen, rekan kerja, dan supervisor terutama pada pembuat keputusan utama. Perusahaan yang memiliki struktur, peran, dan iklim kerja yang kurang menunjukkan kepercayaan terhadap karyawan, maka karyawan akan merespon perusahaan dengan ketidakpercayaan.

Kepercayaan menurut Paine (2003) merupakan hal yang paling penting dalam menilai maupun membentuk komponen dari kualitas hubungan. Kepercayaan diartikan sebagai komponen hubungan interpersonal yang terbentuk di antara keluarga, pasangan, rekan, kerabat, dan lain-lain. Kepercayaan dalam bidang industri dan organisasi lebih ditekankan pada hubungan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan manajer, manajer dengan manajemen, dan karyawan dengan manajemen. Kepercayaan merupakan konsep multi dimensi yang dimulai dari multi-level dimana kepercayaan adalah hasil dari interaksi yang dilakukan antara rekan kerja, tim, organisasi, bahkan antar organisasi. Berakar kultural yang mana kepercayaan terkait erat dengan norma, nilai, dan budaya dalam organisasi. Kepercayaan berbasis komunikasi merupakan hasil dari perilaku komunikasi, seperti memberikan sebuah informasi yang akurat, memberikan penjelasan untuk keputusan dan menunjukkan keterbukaan yang tulus dan tepat. Kepercayaan bersifat dinamis yang artinya selalu berubah ketika siklus melalui fase-fase membangun, destabilisasi, dan tidak terpecahkan. Multi-dimensional merupakan beberapa faktor yang terdiri dari kognitif, emosi, dan perilaku, sehingga semuanya mempengaruhi persepsi perorangan mengenai kepercayaan.

Aspek Kepercayaan

Aspek kepercayaan menurut Paine (2003) terdiri atas kompetensi, integritas, kebergantungan, keterbukaan, kerentanan, kepedulian terhadap karyawan, identifikasi, kontrol mutualitas, kepuasan, komitmen, hubungan pertukaran, dan hubungan komunal. Kompetensi merupakan dimensi kepercayaan mengenai keyakinan terhadap organisasi bahwa organisasi dapat bersaing dan bertahan sesuai dengan pasarnya. Integritas merupakan keyakinan bahwa organisasi berperilaku adil. Kebergantungan menjelaskan bahwa organisasi mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi sehingga dapat diandalkan. Keterbukaan merupakan dimensi dimana tidak hanya melibatkan keakuratan informasi yang dibagikan, tetapi seberapa tulus dan tepat informasi tersebut disampaikan.

Kerentanan merupakan kemauan organisasi berdasarkan pada budaya organisasi yang berlaku untuk menjadi rentan secara tepat sesuai pada keyakinan bahwa individu, kelompok, atau organisasi bersifat kompeten, terbuka, jujur, peduli, dan dapat diandalkan sehingga tujuan bersama, norma, maupun nilai-nilai organisasi dapat tercapai. Kepedulian terhadap karyawan merupakan perasaan peduli, empati, toleransi, dan keselamatan yang ditunjukkan sebagai upaya tulus untuk memahami kontribusi karyawan dalam hubungan

apapun. Identifikasi sebagai pengukur sejauh mana tujuan bersama, norma, nilai, dan keyakinan terkait budaya organisasi terhubung antara manajemen, karyawan, dan organisasi. Kontrol mutualitas bertindak sebagai tingkatan dimana pihak sepakat mengenai siapa yang memiliki kekuasaan sah untuk mempengaruhi satu sama lain.

Kepuasan adalah perasaan sejauh mana salah satu pihak merasa positif terhadap yang lain karena hubungan yang kuat atau hubungan yang saling menguntungkan dimana manfaat lebih besar daripada biaya. Komitmen merupakan dimensi kepercayaan melihat sejauh mana salah satu pihak meyakini hubungan tersebut layak dipertahankan. Hubungan pertukaran merupakan hubungan dimana salah satu pihak memberikan manfaat bagi yang lain dengan harapan mendapatkan manfaat dan nilai yang sebanding dengan yang diberikan. Hubungan komunal merupakan hubungan dimana kedua pihak saling memberikan manfaat karena mereka peduli dengan kesejahteraan pihak lain bahkan apabila tidak mendapatkan balasan apapun.

Cara Membangun Kepercayaan

Pemimpin memiliki dampak yang besar dalam membangun iklim kepercayaan sebuah organisasi. Penting pemimpin membina kepercayaan diantara mereka sendiri dan anggota dengan menunjukkan cara dalam bekerja baik untuk kepentingan diri sendiri maupun kepentingan tim, bergabung dan berbaur sehingga dianggap/masuk dalam tim, berpikiran terbuka, dmemeihara keyakian, dan menunjukkan kompetensi yang dimiliki.

Hubungan Antara *Organizational Trust* Dengan *Procedural Justice*

Kepercayaan merupakan hal mendasar dalam menjalankan suatu hubungan dan komunikasi dalam berorganisasi. Setiap karyawan memiliki persepsinya tersendiri mengenai kepercayaan terhadap organisasi. Kepercayaan terendah yang dimiliki oleh karyawan disebut dengan ketidak percayaan, sedangkan apabila kepercayaan karyawan tinggi maka disebut dengan kepercayaan itu sendiri. Kepercayaan membuat individu untuk bergantung atau bersandar kepada individu lain dengan harapan adanya manfaat yang diberikan. Semakin tinggi hubungan kepercayaan yang dibangun oleh individu maka kerja sama, komunikasi dan informasi yang diberikan dan disampaikan akan lebih akurat untuk dipahami, tetapi apabila individu tersebut tidak percaya dengan individu lainnya maka kerjasama tidak akan terbentuk sehingga akan sering terjadi kesalah pahaman dan *human error* yang terjadi dalam bekerja.

Kepercayaan menurut Paine (2003) dinyatakan sebagai suatu kondisi dimana individu bergantung pada individu lain sehingga dapat memberikan manfaat positif yang saling menguntungkan antar individu. Apabila salah satu individu tidak memberi keuntungan dan menyebabkan adanya kerugian maka akan timbul adanya ketidak percayaan. Efek dari ketidakpercayaan ini adalah kurangnya kesadaran akan pentingnya komunikasi serta kerja sama dalam menyelesaikan tujuan bersama. Kepercayaan yang baik terbentuk karena adanya manfaat dan kebiasaan bersama yang dilakukan dalam budaya kerja sama sehingga terbentuk hubungan yang saling menguntungkan dalam menyelesaikan tujuan bersama. Sejalan dengan kenyataannya dimana apabila kepercayaan tersebut saling menguntungkan maka itu akan dirasakan adil oleh antar individu yang menjalankannya. Namun apabila kepercayaan yang dilakukan berasal dari satu sisi maka hal tersebut menjadi tidak adil bagi individu yang memberikan kepercayaan.

Procedural justice merupakan keadilan yang didasarkan pada proses-proses membuat aturan dan menjalankan aturan. Proses-proses tersebut termasuk mengawasi dan membuat keputusan dalam penilaian kinerja yang dilakukan karyawan.

Seperti halnya yang dijelaskan diatas maka apabila kepercayaan yang diberikan oleh karyawan dan perusahaan saling menguntungkan dan memberi manfaat maka hubungan tersebut dirasakan adil. Namun apabila keuntungan dan kebermanfaatan hanya dirasakan oleh salah satu pihak maka kepercayaan yang dimiliki pada salah satu pihak akan menurun dan pihak yang tidak diuntungkan merasa tidak adil.

Kesimpulan dari penjelasan diatas penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara *organizational trust* dengan keadilan organisasi dan arah hubungannya. Hubungan dengan arah positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational trust* maka semakin tinggi pula *procedural justice* organisasi tersebut. Sebaliknya apabila *organizational trust* rendah maka keadilan organisasi yang dimiliki rendah pula.



KERANGKA BERPIKIR



Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *organizational trust* terhadap *procedural justice*. Artinya semakin tinggi *organizational trust* maka semakin tinggi pula *procedural justice*, sebaliknya apabila *organizational trust* rendah maka rendah pula *procedural justice*.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa mempengaruhi maupun memanipulasi variabel (Fraenkel & Wallen, 2008). Tujuan lebih jauh dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan.

Subjek Penelitian

Subjek yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 164 orang dengan kriteria berjenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan, minimal pendidikan terakhir yang ditempuh SMA, dan memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa *quota sampling*. Teknik *quota sampling* digunakan karena subjek yang tidak diketahui jumlahnya sehingga peneliti perlu menentukan jumlah sampel subjek yang dibutuhkan dari populasi tersebut. Batasan wilayah pengambilan subjek penelitian ini dilakukan di beberapa pusat industri kota Sidoarjo.

Variable dan Instrumen Penelitian

Procedural justice merupakan dimensi keadilan yang didasarkan pada proses pengambilan keputusan dalam penilaian kinerja yang didasarkan pada aturan dan juga sistem yang berlaku (input). *Procedural justice* juga merupakan suatu hal yang penting dalam proses membuat dan menjalankan aturan sehingga aturan tersebut menjadi konsisten, tidak bias, akurat, dapat dirubah, dan sesuai dengan etika maupun budaya organisasi. *Procedural justice* diberlakukan agar karyawan merasa diperlakukan adil sesuai dengan porsi kinerja yang telah dilakukan, sehingga karyawan merasa dihormati, nyaman, dan loyal oleh perusahaan. Definisi operasional dari *procedural justice* adalah proses-proses yang dilakukan untuk menentukan kesesuaian dan transparansi dalam pengambilan keputusan dan pembuatan aturan sehingga karyawan dapat mengetahui dan menilai keadilan tersebut berdasarkan proses serta tata cara pelaksanaannya. Penelitian ini menguji mengenai persepsi atau pandangan karyawan mengenai bagaimana sikap perusahaan dalam proses membentuk hingga memberlakukan aturan serta pengambilan keputusan yang sudah disepakati. Pengukuran data *procedural justice* dilakukan dengan menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori oleh Neihoff & Moorman sebanyak 16 butir item sesuai dengan enam aspek *procedural justice* yaitu kompeten, bebas bias, representatif, dapat diubah, akurat, serta sesuai dengan norma, etika, dan budaya.

Organizational trust adalah hal mendasar yang sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi. *Organizational trust* menjadi suatu perekat dalam komunitas, asosiasi, jaringan, dan inovasi. *Organizational trust* muncul karena adanya hubungan timbal balik yang terjadi pada individu, rekan kerja, manajemen, supervisor, dan bahkan perusahaan. Kepercayaan juga dapat diartikan sebagai bergantungnya individu dengan harapan positif akan adanya manfaat yang ditimbulkan. Definisi operasional *organizational trust* merupakan ukuran kepercayaan karyawan terhadap kemampuan organisasi dalam menentukan dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan mengancam stabilitas organisasi. Penelitian ini menguji mengenai persepsi atau pandangan karyawan mengenai kepercayaan terhadap organisasi dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi. *Organizational trust* diukur dengan menggunakan skala yang disusun oleh Paine (2003) yang terdiri atas dua belas aspek berupa, kompetensi, integritas, ketergantungan, keterbukaan, kerentanan, kepedulian terhadap karyawan, identifikasi, kontrol mutualitas,

kepuasan, komitmen, hubungan pertukaran, dan hubungan komunal yang dijabarkan menjadi 46 item.

Prosedur dan Analisa Data

Prosedur penelitian ini terdiri dari tiga tahap yaitu persiapan, penelitian dan analisis data. Pada tahap persiapan peneliti menggali data mengenai fenomena-fenomena apa saja yang terjadi dalam bidang industri. Data didapatkan melalui observasi pada lingkungan industri, penelitian terdahulu, serta pada berita-berita terkait yang dimuat pada media surat kabar maupun elektronik. Setelah itu peneliti mencari konstruk serta alat ukur psikologi yang sesuai dengan fenomena yang didapatkan melalui buku, jurnal, serta penelitian terdahulu.

Pada tahap penelitian, dilakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu kepada beberapa responden yang sesuai dengan kriteria untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item dengan jumlah responden try out sebanyak 70 orang yang dilakukan pada bulan november 2018. Untuk memperoleh data penelitian, peneliti menggunakan skala penelitian sebagai metode pengumpulan data. Skala penelitian merupakan metode tertulis dengan seperangkan pernyataan-pernyataan yang telah disusun sebelumnya. Penelitian dilakukan di beberapa daerah industri yang terletak di kota Sidoarjo dengan subjek sebanyak 164 orang yang dilakukan pada bulan januari 2019. Dalam penyebarannya peneliti dibantu beberapa rekan untuk menghemat waktu.

Berikut hasil *tryout* skala mengenai *organizational trust* dan *procedural justice* yang telah dilakukan terhadap 70 subjek mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Jumlah Item Yang Diuji	Jumlah Item Yang Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas (Alpha)
<i>Organizational Trust</i>	46	28	0,272 – 0,785	0,866
<i>Procedural Justice</i>	16	14	0,264 - 0,771	0,880

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan terdapat 28 item valid dari total 46 item dengan indeks validitas dari 28 item skala *organizational trust* berkisar antara 0,272-0,785. Sedangkan pada skala *procedural justice* terdapat 14 item valid dari 16 item dengan indeks validitas dari 14 item skala *procedural justice* berkisar antara 0,264-0,771. Untuk reliabilitas, kedua instrumen yang digunakan reliabel karena setiap instrumen nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian kedua instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai.

Analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan menggunakan *SPSS for windows 17.0*. uji korelasi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (*organizational trust*) dengan variabel dependent (*procedural justice*).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pada penelitian yang sudah dilakukan didapatkan hasil yang dipaparkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian dan Kategorisasi Variabel

Kategori Demografis	<i>Organizational Trust</i>		<i>Procedural justice</i>		Total	
	Tinggi (<i>T-score</i> >50)	Rendah (<i>T-score</i> ≤50)	Tinggi (<i>T-score</i> >50)	Rendah (<i>T-score</i> ≤50)	Frekuensi	Persentase (%)
Subjek Keseluruhan	77 (47%)	87 (53%)	72 (44%)	92 (56%)	164	100%
Usia (Tahun)						
20-30	30%	29%	27%	32%	96	59%
31-40	15%	22%	15%	22%	61	37%
41-50	2%	2%	2%	2%	7	4%
Jenis Kelamin						
Laki-laki	27%	31%	26%	32%	95	58%
Perempuan	20%	22%	18%	24%	69	42%
Pendidikan						
SMA	22%	27%	22%	27%	81	49%
Diploma	10%	5%	9%	6%	25	15%
Sarjana	15%	21%	13%	23%	58	36%
Lama Bekerja (Tahun)						
1-10	38%	42%	37%	43%	131	80%
11-20	9%	10%	7%	12%	31	19%
21-30	0%	1%	0%	1%	2	1%
Total					164	100%

Berdasarkan pada hasil analisa menggunakan *T-score* dari 164 subjek didapatkan hasil bahwa penilaian subjek mengenai *organizational trust* dengan kategori tinggi sebanyak 77 orang (47%), sedangkan pada kategori rendah sebanyak 87 orang (53%). Subjek dengan *Procedural justice* kategori tinggi sebanyak 72 orang (44%), sedangkan subjek dengan kategori rendah sebanyak 92 orang (56 %).

Berdasarkan pada tabel 2, kategorisasi variabel *organizational trust* yang memiliki skor tinggi berdasarkan kategori jenis kelamin subjek berjenis kelamin laki-laki dengan skor tinggi sebanyak 45 orang (27 %) dan pada kategori subjek berjenis kelamin perempuan dengan skor tinggi sebanyak 32 orang (20 %). Sedangkan kategorisasi *organizational trust* dengan skor rendah pada kategori jenis kelamin, subjek berjenis kelamin laki-laki dengan skor rendah sebanyak 50 orang (30 %) dan pada kategori berjenis kelamin perempuan berskor rendah sebanyak 37 orang (23 %). Kategorisasi untuk *organizational trust* berdasarkan pada kategori lama bekerja dengan skor tinggi pada subjek dengan lama

bekerja 1-10 tahun sebanyak 63 orang (39 %). Pada kategori subjek dengan lama bekerja selama 11-20 tahun dengan skor tinggi sebanyak 14 orang (9 %). Pada kategori subjek dengan lama bekerja antara 21-30 tahun yang memiliki skor tinggi sebanyak 0 orang (0 %). Kemudian subjek pada kategorisasi *organizational trust* dengan skor rendah berdasarkan kategori lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 68 orang (41 %). Pada subjek dengan lama bekerja 11-29 tahun memiliki skor rendah sebanyak 17 orang (10 %). Pada subjek dengan lama bekerja 21-30 tahun yang memiliki skor rendah sebanyak 2 orang (1 %).

Kategorisasi variabel *procedural justice* yang tinggi berdasarkan pada kategori jenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (30 %) dan skor tinggi pada jenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (17 %). Sedangkan pada kategori jenis kelamin laki-laki dengan skor rendah sebanyak 52 orang (31 %) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang (22 %). Pada kategori lama bekerja dengan catatan subjek memiliki skor tinggi pada lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 60 orang (37 %). Pada pengalaman lama kerja 11-20 tahun dengan skor tinggi sebanyak 12 orang (7 %). Pengalaman lama kerja 21-30 tahun dengan skor tinggi sebanyak 0 orang (0 %). Kategori pengalaman lama bekerja dengan catatan skor rendah pada 1-10 tahun sebanyak 71 orang (43 %). Pada lama bekerja 11-20 tahun dengan skor rendah sebanyak 19 orang (12 %). Pada pengalaman lama bekerja 21-30 tahun dengan skor rendah sebanyak 2 orang (1 %).

Uji Normalitas

Uji hasil normalitas data yang dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,527. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data korelasi setiap variabel memiliki nilai residu normal. Data penelitian ini dikatakan normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu $0,527 > 0,05$.

Tabel 3. Uji Hipotesis Korelasi Product Moment antara Organizational Trust dengan Procedural Justice

Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r ²)	Sig/p	Ket	Kesimpulan	N
0,475	0,225	0,000	$P \leq 0,05$	Signifikan	164

Berdasarkan pada analisa data menggunakan korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,475 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa *organizational trust* memiliki hubungan yang positif dengan *procedural justice*. Hal tersebut berarti semakin tinggi kepercayaan organisasi (*organizational trust*) yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula persepsi keadilan prosedural (*procedural justice*) yang dimiliki karyawan mengenai perusahaannya tersebut, sebaliknya semakin rendah kepercayaan organisasi (*organizational trust*) yang dimiliki oleh karyawan maka semakin buruk pula persepsi keadilan prosedural (*procedural justice*) yang dimiliki karyawan mengenai aturan yang diterapkan perusahaan tersebut.

DISKUSI

Analisa data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) antara *organizational trust* dengan *procedural justice* sebesar 0,475 dengan $P=0,000$ sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Hipotesis tersebut menunjukkan bahwa *organizational trust* memiliki hubungan positif dengan *procedural justice*, yang artinya semakin tinggi *organizational trust* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula *procedural justice* yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dan sebaliknya semakin rendah *organizational trust* yang dimiliki oleh karyawan perusahaan maka semakin rendah pula *procedural justice* dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dianalisa sesuai dengan kategori lama bekerja dimana semakin lama seorang karyawan bekerja maka tingkat *organizational trust* dan persepsi mengenai *procedural justice* akan semakin menurun atau rendah. Hasil analisa data pada tabel 2, seseorang dengan pengalaman kerja selama lebih dari 20 tahun sebanyak 2 (0 %) orang subjek menunjukkan nilai rendah pada *organizational trust* dan juga *procedural justice* kepada perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Shkoler & Tziner (2017) bahwa seorang karyawan membangun persepsi mengenai *procedural justice* dari sebuah perusahaan tempatnya bekerja berdasarkan pada kesan keseluruhan yang dihasilkan dari pengalaman yang dialami maupun dilihat di dalam perusahaan. Selain itu faktor-faktor lain yang didasarkan pada penilaian pribadi kepada pimpinan, rekan kerja, bawahan, aturan-aturan, serta kontrak kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Al- Abrow, Ardakani, Harooni, & Pour (2013) menunjukkan bahwa keadilan organisasi mempengaruhi *organizational trust* dan *organizational trust* berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *organizational justice* dengan *job involvement*. Secara khusus keadilan distributif dan *procedural justice* berhubungan signifikan dengan *organizational trust*, sedangkan keadilan interaksional memiliki hubungan yang signifikan dengan kepercayaan terhadap supervisor.

Berdasarkan pada hasil analisa berdasarkan nilai *t-score* tinggi dan rendah pada *organizational trust* menunjukkan bahwa, dari 164 subjek menilai bahwa organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja dapat dipercaya sebanyak 77 orang (47 %) dan subjek yang menilai bahwa organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja kurang dapat dipercaya sebanyak 87 orang (53 %). *Organizational trust* dengan nilai tinggi menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian mengenai keadaan perusahaan yang di dalamnya termasuk karyawan serta bagaimana kemampuan perusahaan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi. Sedangkan mengenai rendahnya nilai *organizational trust* menunjukkan bahwa perusahaan lalai serta acuh terhadap perkembangan organisasi secara menyeluruh sehingga menyebabkan terlambatnya komunikasi yang terjalin dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan dalam organisasi.

Berdasarkan pada perbandingan nilai *t-score* tinggi dan rendah pada *procedural justice* yang menunjukkan bahwa, terdapat 72 orang (44 %) memiliki persepsi *procedural justice* tinggi dan 92 orang (56 %) memiliki persepsi *procedural justice* rendah. Pada subjek dengan persepsi *procedural justice* tinggi menunjukkan bahwa perusahaan memiliki aturan atau regulasi yang baik serta sesuai dengan budaya maupun norma yang berlaku di dalam perusahaan. Sedangkan pada subjek dengan persepsi *procedural justice* rendah menunjukkan bahwa aturan atau regulasi yang digunakan organisasi masih belum sesuai atau dapat menyelesaikan keseluruhan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan Kristanto (2015) mengenai bagaimana sebuah sistem aturan atau regulasi sangat penting dalam penyaluran informasi untuk menyelesaikan permasalahan perusahaan. Perusahaan cenderung hanya memberikan penjelasan informasi kepada pemimpin divisi atau supervisor sehingga informasi tidak sampai secara merata kepada karyawan, selain itu perusahaan juga menjadikan pimpinan sebagai acuan untuk mendengarkan keluhan dari karyawan tanpa mendengar keluhan tersebut dari karyawan secara langsung.

Analisa secara keseluruhan yang dilakukan berdasarkan nilai *t-score* pada *organizational trust* dan *procedural justice* dengan nilai tinggi sebanyak 77 orang dan 72 orang. Sedangkan pada nilai *t-score* rendah dari *organizational trust* dan *procedural justice* sebanyak 87 orang dan 92 orang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa orang yang memiliki kepercayaan terhadap kemampuan perusahaan organisasi tempatnya bekerja walaupun beberapa aturan atau regulasi belum menyentuh atau mengatur keseluruhan aspek penting dalam penyelesaian masalah perusahaan.

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Lashari, Moazzam, Salman, & Irfan (2017) mengenai *organizational trust* menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja maka karyawan tersebut akan semakin terikat dengan perusahaan dengan lebih mengetahui mengenai seluk-beluk dari perusahaan tempatnya bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dengan persepsi dimana selama bekerja karyawan mendapatkan rasa hormat dan loyalitas terhadap perusahaan atas pemenuhan kebutuhannya selama bekerja.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah kurang menyeluruhnya subjek penelitian berdasarkan pada bidang kerja yang ada di dalam perusahaan. Selain itu penelitian ini juga belum menjangkau populasi subjek karena dilakukan pada beberapa perusahaan saja yang ada di kota Sidoarjo. Skala penelitian yang digunakan pada variabel *procedural justice* masih berupa alih bahasa sehingga dirasa masih belum mengena ke target penelitian.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan daerah industri di kota Sidoarjo menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *organizational trust* dengan *procedural justice*. Implikasi dari penelitian ini adalah perlu adanya penyaluran sumber komunikasi yang jelas sehingga semua permasalahan dapat diketahui dan dapat diselesaikan oleh perusahaan. Penilaian rendah cenderung terjadi pada perusahaan yang sedang merintis atau perusahaan kecil, sehingga diharapkan perusahaan membuat sistem yang sesuai dan juga lebih memiliki jangkauan yang lebih menyeluruh dalam bidang-bidang kerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain seperti *job engagement*, *job involvement*, dan *turnover intention* untuk dihubungkan dengan *procedural justice*, selain itu masih banyak faktor-faktor lain yang dapat berhubungan dengan *procedural justice*.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Abr row, A. L., Ardakani, M. S., Harooni, A., & Pour, H. M. (2013). The relationship between organizational trust and organizational justice components and their role in job involvement in education. *International Journal Of Management Academy*, 1, 25-41.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal Of Business and Management*, 4(9), 145-154.
- Budiarto, Y., & Rani, W. P. (2005). Peran keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional perusahaan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan (studi pada perusahaan X). *Jurnal Psikologi*, 3 (2), 109-126.
- Celik, D. A., Yeloglu, H. O., & Yildirim, O. B. (2016). The moderating role of self efficacy on the perceptions of justice and turnover intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 392 – 402.
- De Cremer, D. & Sedikides, C. (2005). Self uncertainty and responsiveness to procedural justice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41, 157–173.
- Eisenkopf, G., Fischbacher, U., & Föllmi-Heusi, F. (2011). Unequal opportunities and distributive justice. *Working Paper Series*, 11.
- Fulthoni. & Yasin, M. (2009). *Memahami Diskriminasi: Buku Saku Kebebasan Beragama*. Jakarta: ILRC.
- Fraenkel, J. & Wallen, N. (2008). *How to design and evaluate research in. education*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Jucevicius, G. & Juceviciene, R. (2015). Smart development of organizational trust: dilemmas and paradoxes. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 213, 860 – 866.
- Judge, T. A. & Colquitt J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89, 395-404.
- Kozlowsky, S. W. J. (2012). *The Oxford handbook of organizational psychology*. New York: Oxford University Press.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Managemen dan Kewirausahaan*, 01, 86-98.
- Lashari, M., Moazzam, A., Salman, Y., & Irfan, S. (2016). Impact of organizational trust on organizational justice and organizational commitment: A case of University of Sargodha. *Journal of The Research Society of Pakistan*, 53, 170-194.
- Leineweber, C., Eib, C., Peristera, P., & Bernhard-Oettel, C. (2016). The influence of and change in procedural justice on self-rated health trajectories: Swedish longitudinal occupational survey of health results. *Scandinavian Journal Of Work Environment Health*, 42, 320-328.

- Loi, R., Hang-yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: the mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101–120.
- Lotfi, M. H. & Pour, M. S. (2013). The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 93, 2073-2079.
- Ozer, G. & Yilmaz, E. (2011). Effects of procedural justice perception, budgetary control effectiveness and ethical work climate on propensity to create budgetary slack. *Business and economics research journal*, 2, 1-18.
- Pillai, R., Scandura, T. A., & Williams, E. A. (1999). Leadership and organizational justice: similarities and differences across cultures. *Journal of International Business Studies*, 33, 763-779.
- Paine, K. D. (2003). *Guidelines for measuring trust in organizations*. The Institute for Public Relations.
- Ramdhani, J. (18 desember 2016). Cerita buruh perempuan yang alami diskriminasi gender di lingkungan kerja. *Detik.com* (diakses pada 12 mei 2018).
- Senthilnathan, S. & Rukshani, K. (2015). Impact of organizational trust on employee morale. *Elk Asia Pacific Journal Of Human Resource Management And Organisational Behaviour*, 1, 1-25.
- Shkoler, O. & Aharon, T. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 157-164.
- Simpson, P. A. & Kaminski, M. (2007). Gender, organizational justice perceptions, and union organizing. *Employ Respons Rights Journal*, 19, 57-72.
- Singh, U. & Srivastava, K. B. L. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, 17, 594-609.
- Tziner, A., Felea, M., & Vasiliu, C. (2015). relating ethical climate, organizational justice perceptions, and leader-member exchange (LMX) in romanian organizations. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 51-57.
- Tziner, A. & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: examination of their interrelationship with responden from a non-western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 35-42.
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM PRESS.



LAMPIRAN

SKALA DAN BLUEPRINT



Assalammu'alaikum, Wr,Wb.

Dengan hormat,

Saya Hasbiyan Widi Achsa, NIM 201410230311358, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang melakukan Penelitian skripsi. Saya meminta Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban benar atau salah. Bapak/Ibu hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan tugas akhir ini saja.

Sebelum menjawab kuesioner di mohon Bapak/Ibu untuk melengkapi identitas dan membaca terlebih dahulu dan membaca petunjuk pengisian. Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum, Wr.Wb.

Petunjuk Pengisian:

1. Silahkan mengisi data pribadi terlebih dahulu. Data Anda akan kami jaga kerahasiaannya.
2. Silahkan jawab pernyataan yang paling sesuai dengan Anda.
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dari setiap pernyataan karena semua jawaban adalah benar. Karena setiap jawaban merupakan hal yang paling mendekati kondisi Anda.
4. Dalam kuesioner ini, anda diminta untuk membaca pernyataan dengan seksama lalu pilihlah satu jawaban yang paling mendekati kondisi Anda. Berilah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban disamping. Disamping pernyataan terdapat empat kolom jawaban yaitu:

SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

Nama (Inisial) :
 Jenis Kelamin : (L/ P) dilingkari/dicoret yang tidak perlu
 Pendidikan :
 Pekerjaan/Posisi :

Kuesioner I

No	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Perusahaan mengumpulkan data yang akurat sebelum keputusan dibuat				
2	Saya merasa kekhawatiran saya didengarkan oleh perusahaan				
3	Saya merasa keputusan yang dibuat tidak menguntungkan beberapa pihak				
4	Saya merasa kesejahteraan bersama menjadi tujuan utama perusahaan membuat keputusan				
5	Aturan diberlakukan tanpa pandang bulu				
6	Saya merasa hak-hak saya dihargai oleh perusahaan				
7	Perusahaan menjunjung tinggi etika dan moral				
8	Saya merasa kritik dan saran saya didengar oleh perusahaan				
9	Perusahaan tempat saya bekerja berani mengakui kesalahan yang telah dibuat				
10	Perusahaan bersedia mengubah aturan yang salah				
11	Saya merasa diperlakukan sama dengan karyawan lain				
12	Peraturan yang dibuat oleh perusahaan dapat saya pahami				
13	Setiap unsur/unit dalam perusahaan diminta memberikan usulan sebelum keputusan dibuat				
14	Aturan yang dibuat diberlakukan dari waktu ke waktu				
15	Saya dapat menyatakan pandangan dan perasaan saya terhadap peraturan yang diberlakukan perusahaan				
16	Saya merasa aturan yang dibuat perusahaan sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku				

Kuesioner II

No	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Organisasi memperlakukan saya secara jujur dan adil				
2	Keputusan penting yang dibuat organisasi berdasarkan kekhawatiran dari karyawan				
3	Janji yang dibuat organisasi selalu ditepati				
4	Keputusan yang dibuat organisasi berdasarkan pendapat karyawan				

5	Saya sangat yakin dengan keterampilan organisasi				
6	Organisasi mampu mencapai tujuan yang ditetapkan				
7	Prinsip-prinsip yang baik membentuk perilaku organisasi				
8	Organisasi tidak akan memperdayai karyawan				
9	Saya membiarkan organisasi yang membuat keputusan				
10	Saya mengawasi organisasi sehingga tidak mengambil keuntungan dari karyawan				
11	Organisasi dikenal sukses dalam hal yang akan dilakukan				
12	Organisasi dan karyawan memperhatikan kepentingan satu sama lain				
13	Organisasi percaya dengan pendapat dari karyawan				
14	Organisasi memiliki kecenderungan tidak bertanggung jawab saat berurusan dengan karyawan				
15	Organisasi benar-benar mendengarkan apa yang dikatakan oleh karyawan				
16	Manajemen organisasi memberikan karyawan andil yang cukup dalam pembuatan keputusan				
17	Saya merasa memiliki kendali saat berinteraksi dengan organisasi				
18	Organisasi tidak akan bekerja sama dengan orang seperti saya				
19	Karyawan memiliki pengaruh terhadap pembuatan keputusan organisasi				
20	Organisasi mempertahankan komitmen jangka panjang dengan karyawan				
21	Saya melihat organisasi ingin mempertahankan hubungan dengan karyawan				
22	Terdapat ikatan jangka panjang antara organisasi dengan karyawan				
23	Saya lebih menghargai hubungan saya dengan organisasi ini dibandingkan organisasi lain				
24	Saya suka bekerja sama dengan organisasi ini				
25	Saya tidak memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi ini				
26	Saya merasakan kesetiaan pada organisasi ini				
27	Saya tidak peduli dengan organisasi ini				

28	Saya senang dengan organisasi ini				
29	Organisasi dan karyawan mendapat manfaat dari hubungan yang terjalin				
30	Kebanyakan karyawan senang dalam berinteraksi dengan organisasi				
31	Saya senang dengan hubungan yang ditetapkan antara organisasi dan karyawan				
32	Kebanyakan orang senang berurusan dengan organisasi ini				
33	Organisasi gagal memenuhi kebutuhan karyawan				
34	Saya merasa orang seperti saya penting bagi organisasi				
35	Saya merasa tidak ada kesepakatan yang dicapai antara organisasi dan karyawan				
36	Organisasi tidak terlalu suka memberi bantuan pada karyawan				
37	Organisasi sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan				
38	Saya merasa organisasi memanfaatkan karyawan yang mudah diserang				
39	Saya pikir organisasi ini berhasil dengan memijak orang lain				
40	Organisasi membantu karyawan tanpa pamrih				
41	Saya tidak menganggap organisasi ini sangat membantu				
42	Saya merasa organisasi ini mencoba untuk menang				
43	Setiap kali organisasi menawarkan sesuatu pada karyawan dengan mengharapkan balasan				
44	Organisasi mengharapkan balasan atas tawaran yang diberikan pada karyawan yang telah lama bekerja				
45	Organisasi akan berkompromi dengan karyawan ketika tahu akan mendapatkan keuntungan				
46	Organisasi menangani orang-orang yang cenderung memberi penghargaan kepada organisasi				

Blue Print Skala

Skala I: <i>Procedural Justice</i>					
No	Aspek	No. Item	Pernyataan		
1.	Konsisten	4	Saya merasa kesejahteraan bersama menjadi tujuan utama perusahaan membuat keputusan		
		5	Aturan diberlakukan tanpa pandang bulu		
		14	Aturan yang dibuat diberlakukan dari waktu ke waktu		
2.	Bebas Bias	3	Saya merasa keputusan yang dibuat tidak menguntungkan beberapa pihak		
		11	Saya merasa diperlakukan sama dengan karyawan lain		
		12	Peraturan yang dibuat oleh perusahaan dapat saya pahami		
3.	Akurat	1	Perusahaan mengumpulkan data yang akurat sebelum keputusan dibuat		
		8	Saya merasa kritik dan saran saya didengar oleh perusahaan		
4.	Dapat Dirubah	9	Perusahaan tempat saya bekerja berani mengakui kesalahan yang telah dibuat		
		10	Perusahaan bersedia mengubah aturan yang salah		
5.	Representatif	2	Saya merasa kekhawatiran saya didengarkan oleh perusahaan		
		13	Setiap unsur/unit dalam perusahaan diminta memberikan usulan sebelum keputusan dibuat		
		15	Saya dapat menyatakan pandangan dan perasaan saya terhadap peraturan yang diberlakukan perusahaan		
6.	Sesuai dengan Norma, Etika, dan Budaya.	6	Saya merasa hak-hak saya dihargai oleh perusahaan		
		7	Perusahaan menjunjung tinggi etika dan moral		
		16	Saya merasa aturan yang dibuat perusahaan sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku		
Skala II: <i>Organizational Trust</i>					
No	Aspek	No Item	Pernyataan <i>Favorable</i>	No Item	Pernyataan <i>Unfavorable</i>
1	Kompetensi	5	Saya sangat yakin dengan keterampilan organisasi	-	-
		6	Organisasi mampu mencapai tujuan yang ditetapkan		
		11	Organisasi dikenal sukses dalam hal yang akan dilakukan		
2	Integritas	1	Organisasi memperlakukan saya secara jujur dan adil	-	-
		2	Keputusan penting yang dibuat organisasi		

			berdasarkan kekhawatiran dari karyawan		
		7	Prinsip-prinsip yang baik membentuk perilaku organisasi		
		8	Organisasi tidak akan memperdayai karyawan		
3	Kebergantungan	3	Janji yang dibuat organisasi selalu ditepati	10	Saya mengawasi organisasi sehingga tidak mengambil keuntungan dari karyawan
		4	Keputusan yang dibuat organisasi berdasarkan pendapat karyawan		
		9	Saya membiarkan organisasi yang membuat keputusan		
4	Kontrol Mutualitas	12	Organisasi dan karyawan memperhatikan kepentingan satu sama lain	14	Organisasi memiliki kecenderungan tidak bertanggung jawab saat berurusan dengan karyawan
		13	Organisasi percaya dengan pendapat dari karyawan		
		15	Organisasi benar-benar mendengarkan apa yang dikatakan oleh karyawan		
		16	Manajemen organisasi memberikan karyawan andil yang cukup dalam pembuatan keputusan	18	Organisasi tidak akan bekerja sama dengan orang seperti saya
		17	Saya merasa memiliki kendali saat berinteraksi dengan organisasi		
		19	Karyawan memiliki pengaruh terhadap pembuatan keputusan organisasi		
5	Kepuasan	28	Saya senang dengan organisasi ini	33	Organisasi gagal memenuhi kebutuhan karyawan
		29	Organisasi dan karyawan mendapat manfaat dari hubungan yang terjalin		
		30	Kebanyakan karyawan senang dalam berinteraksi dengan organisasi		
		31	Saya senang dengan hubungan yang ditetapkan antara organisasi dan karyawan	35	Saya merasa tidak ada kesepakatan yang dicapai antara organisasi dan karyawan
		32	Kebanyakan orang senang		

			berurusan dengan organisasi ini		
		34	Saya merasa orang seperti saya penting bagi organisasi		
6	Komitmen	20	Organisasi mempertahankan komitmen jangka panjang dengan karyawan	25	Saya tidak memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi ini
		21	Saya melihat organisasi ingin mempertahankan hubungan dengan karyawan		
		22	Terdapat ikatan jangka panjang antara organisasi dengan karyawan		
		23	Saya lebih menghargai hubungan saya dengan organisasi ini dibandingkan organisasi lain	27	Saya tidak peduli dengan organisasi ini
		24	Saya suka bekerja sama dengan organisasi ini		
		26	Saya merasakan kesetiaan pada organisasi ini		
7	Hubungan pertukaran	43	Setiap kali organisasi menawarkan sesuatu pada karyawan dengan mengharapkan balasan	-	-
		44	Organisasi mengharapkan balasan atas tawaran yang diberikan pada karyawan yang telah lama bekerja		
		45	Organisasi akan berkompromi dengan karyawan ketika tahu akan mendapatkan keuntungan		
		46	Organisasi menangani orang-orang yang cenderung memberi penghargaan kepada organisasi		
8	Hubungan komunal	37	Organisasi sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan	36	Organisasi tidak terlalu suka memberi bantuan pada karyawan
				38	Saya merasa organisasi memanfaatkan karyawan yang mudah diserang
		40	Organisasi membantu karyawan tanpa pamrih	39	Saya pikir organisasi ini berhasil dengan memijak orang lain

				41	Saya tidak menganggap organisasi ini sangat membantu
				42	Saya merasa organisasi ini mencoba untuk menang



DATA TRY OUT, VALIDITAS, DAN RELIABILITAS



SKALA PROCEDURAL JUSTICE

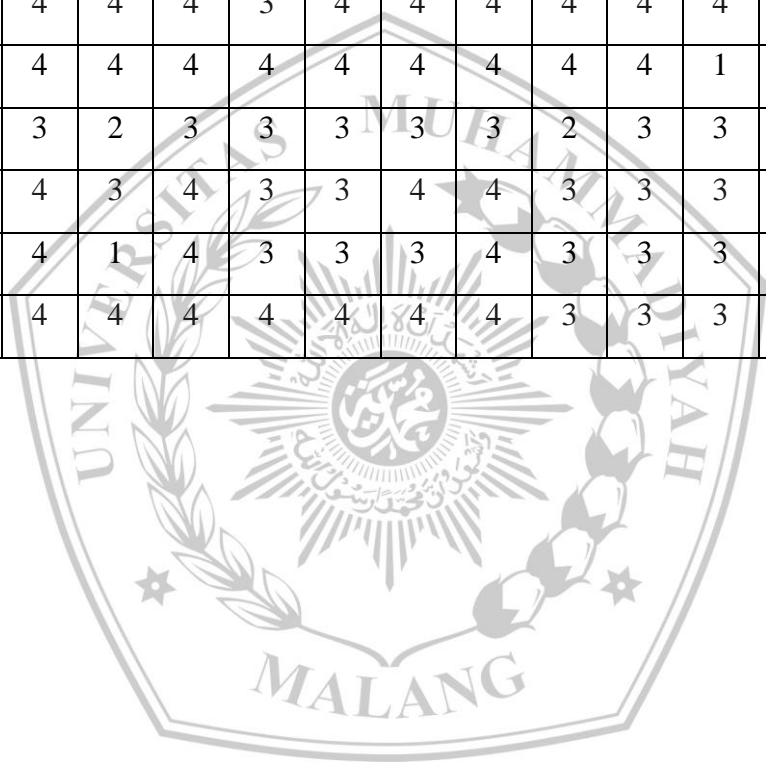
NO. SUBJEK	ITEM																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL
1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	39
2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	48
3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	55
4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	39
5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	43
6	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	55
7	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	58
8	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47
9	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	48
10	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60
11	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
12	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	48
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	55
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47

15	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	52
16	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	56
17	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	46
18	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	56
19	3	4	2	3	1	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	47
20	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	59
21	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	45
22	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	1	3	53
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	51
24	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	55
25	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	45
27	4	4	4	4	1	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	56
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	46
29	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
30	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	59

31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	47
32	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	51
33	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	57
34	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	46
35	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
36	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	55
37	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	47
38	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	52
39	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	60
40	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60
41	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	40
42	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	51
43	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	50
44	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
45	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	57
46	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	58

47	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52
48	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	49
49	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	55
50	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	49
51	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	51
52	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52
53	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	56
54	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	41
55	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62
56	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	60
58	4	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	53
59	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	44
60	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	53
61	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	58
62	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47

63	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
64	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
65	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	61
67	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
68	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	55
69	4	4	4	4	2	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	52
70	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	58



SKALA ORGANIZATIONAL TRUST

NO. SUB JEK	ITEM																																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	TOTAL		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	2	1	135	
2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	145	
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	153	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1	1	136
5	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	135
6	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	151
7	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	159
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	135	
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	149	
10	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	160
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	136		
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	142

13	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3		152									
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3		142						
15	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3		151				
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3		147					
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3		145			
18	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3		150			
19	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3		144
20	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3		158			
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		144		
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		148	
23	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		147	
24	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4		155
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		146	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		139		
27	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4		149		
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		140		

29	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	163							
30	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	158					
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	145				
32	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	148		
33	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	153	
34	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	131	
35	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	3	3	163		
36	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	153
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	145
38	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	147	
39	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	159	
40	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	160
41	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	134	
42	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	150	
43	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	152
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	146

45	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	151	
46	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	159	
47	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	148	
48	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145	
49	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	150
50	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	145	
51	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	147	
52	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	147	
53	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150	
54	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	130	
55	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	161	
56	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	147	
57	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	160
58	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	150	
59	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	135	
60	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	148	

61	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	150				
62	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	144					
63	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	147				
64	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	148				
65	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	160			
66	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	158			
67	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	134				
68	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	148				
69	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	152				
70	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	153

Uji Validitas dan Reliabilitas X (*Organizational Trust*)

a. Uji pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	144.9429	61.562	.386	.840
item2	144.8000	60.452	.372	.840
item3	144.8000	61.872	.252	.843
item4	144.9714	62.260	.254	.843
item5	144.8286	62.202	.214	.843
item6	144.7857	61.910	.243	.843
item7	144.7714	63.918	-.030	.848
item8	144.8143	61.052	.374	.840
item9	144.8714	61.273	.316	.841
item10	145.0286	56.840	.746	.829
item11	144.9714	62.173	.307	.842
item12	144.8714	61.795	.292	.842
item13	144.7714	63.744	-.007	.848
item14	144.7429	62.223	.177	.844
item15	145.0000	61.507	.421	.840
item16	144.9143	62.427	.194	.844

item17	144.7857	63.098	.081	.846
item18	144.8143	60.791	.356	.840
item19	144.9571	63.578	.023	.847
item20	144.7571	64.302	-.080	.850
item21	144.8000	61.380	.321	.841
item22	144.8286	60.521	.459	.838
item23	144.8857	62.595	.176	.844
item24	144.8714	62.056	.253	.843
item25	144.8143	61.429	.296	.842
item26	144.7857	60.606	.395	.839
item27	144.8143	61.255	.249	.843
item28	144.7143	63.222	.052	.847
item29	144.9429	62.605	.203	.843
item30	144.7857	60.722	.409	.839
item31	144.8143	61.777	.270	.842
item32	144.7429	61.179	.332	.841
item33	144.8571	60.124	.497	.837
item34	144.8857	61.117	.372	.840
item35	144.7857	60.548	.305	.842
item36	144.8571	59.023	.470	.837
item37	144.8429	61.468	.327	.841
item38	144.9000	61.743	.288	.842
item39	145.1857	61.545	.173	.846
item40	144.9429	61.852	.215	.844
item41	144.8857	61.291	.347	.841
item42	145.2714	59.302	.430	.838
item43	145.0714	58.444	.669	.833
item44	144.9571	60.245	.341	.841
item45	144.9571	60.795	.377	.840
item46	145.1000	57.657	.605	.833

b. Uji kedua

Case Processing Summary

	N	%
--	---	---

Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	96.2429	44.245	.388	.863
item2	96.1000	43.251	.378	.863
item3	96.1000	44.236	.297	.864
item4	96.2714	45.128	.197	.866
item8	96.1143	43.813	.374	.863
item9	96.1714	43.999	.315	.864
item10	96.3286	40.021	.780	.850
item11	96.2714	44.838	.292	.864
item12	96.1714	44.318	.315	.864
item15	96.3000	44.155	.433	.862
item18	96.1143	44.074	.283	.865
item21	96.1000	44.091	.321	.864
item22	96.1286	43.621	.414	.862
item24	96.1714	44.724	.242	.866
item25	96.1143	44.103	.300	.865
item26	96.0857	43.239	.426	.861
item30	96.0857	43.268	.453	.861
item31	96.1143	44.740	.218	.866
item32	96.0429	43.839	.344	.863
item33	96.1571	42.801	.536	.859
item34	96.1857	43.980	.353	.863

item35	96.0857	43.413	.299	.866
item36	96.1571	41.873	.496	.859
item37	96.1429	44.211	.319	.864
item38	96.2000	44.510	.269	.865
item41	96.1857	44.008	.348	.863
item42	96.5714	42.364	.423	.862
item43	96.3714	41.222	.732	.853
item44	96.2571	42.831	.376	.863
item45	96.2571	43.498	.392	.862
item46	96.4000	40.968	.601	.856

c. Uji ketiga

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	86.6000	40.272	.376	.863
item2	86.4571	39.382	.360	.863
item3	86.4571	40.223	.294	.864
item8	86.4714	39.760	.382	.862
item9	86.5286	40.079	.299	.864
item10	86.6857	36.161	.785	.849
item11	86.6286	40.759	.299	.864

item12	86.5286	40.195	.333	.863
item15	86.6571	40.142	.431	.862
item18	86.4714	39.992	.292	.865
item21	86.4571	40.136	.309	.864
item22	86.4857	39.558	.426	.861
item25	86.4714	40.021	.309	.864
item26	86.4429	39.265	.424	.861
item30	86.4429	39.236	.461	.860
item32	86.4000	39.809	.347	.863
item33	86.5143	38.717	.558	.858
item34	86.5429	40.020	.343	.863
item35	86.4429	39.439	.296	.866
item36	86.5143	37.993	.491	.859
item37	86.5000	40.080	.338	.863
item38	86.5571	40.453	.272	.865
item41	86.5429	40.020	.343	.863
item42	86.9286	38.386	.427	.861
item43	86.7286	37.331	.733	.852
item44	86.6143	38.965	.362	.863
item45	86.6143	39.545	.385	.862
item46	86.7571	37.114	.598	.855



Uji Validitas dan Reliabilitas Y (*Procedural Justice*)

a. Uji pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	48.2571	31.991	.485	.851
item2	48.3429	33.098	.295	.858
item3	48.6286	34.527	.023	.873
item4	48.3714	31.599	.498	.850
item5	49.0571	30.692	.371	.860
item6	48.4000	30.649	.659	.843
item7	48.7571	30.853	.423	.854
item8	48.5429	29.991	.694	.840
item9	48.8571	33.110	.228	.862
item10	48.4571	31.382	.585	.847
item11	48.4286	30.915	.697	.843
item12	48.5857	30.449	.530	.848
item13	48.5000	30.659	.600	.845
item14	48.5571	29.381	.767	.836
item15	48.7857	29.968	.501	.850
item16	48.4714	30.079	.679	.841

b. Uji kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	42.1429	29.718	.490	.875
item2	42.2286	30.990	.264	.883
item4	42.2571	29.701	.442	.877
item5	42.9429	28.084	.415	.883
item6	42.2857	28.410	.667	.867
item7	42.6429	28.320	.463	.877
item8	42.4286	27.814	.695	.865
item10	42.3429	29.185	.580	.871
item11	42.3143	28.769	.686	.867
item12	42.4714	28.137	.546	.872
item13	42.3857	28.240	.635	.868
item14	42.4429	27.207	.771	.861
item15	42.6714	27.470	.541	.873
item16	42.3571	27.885	.682	.866

DATA PENELITIAN



SKALA *PROCEDURAL JUSTICE*

NO. SUBJEK	ITEM														
	1	2	4	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	40
2	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	3	46
3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	42
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	40
5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	39
6	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
7	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
10	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	37
12	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	43
14	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
15	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
18	4	4	4	1	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	42
19	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	45
20	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	43
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
22	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
23	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	47
24	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	43
25	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	46
26	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	50

27	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	42
28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
29	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	45
30	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
31	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
32	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	2	4	1	2	41
33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
34	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
35	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
36	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
38	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	43
39	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
40	4	4	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	38
41	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
42	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	43
43	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	45
44	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	49
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
46	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	38
47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	42
48	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	44
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
53	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	39
54	4	4	4	2	4	1	4	3	3	3	3	2	3	4	44

55	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	48
56	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
59	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	48
60	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41
61	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	34
62	2	2	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	42
63	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	50
64	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	33
65	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	37
66	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	49
67	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
68	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	41
69	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	44
70	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
71	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	42
72	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	42
73	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	48
74	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
75	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	47
76	4	4	4	1	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	48
77	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	40
78	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	49
79	3	4	3	1	3	4	3	3	2	4	4	3	2	3	42
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
81	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41
82	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	1	3	45

83	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	44
84	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	49
85	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
86	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	39
87	4	4	4	1	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	48
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	40
89	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
90	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	51
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41
92	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	45
93	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	49
94	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	40
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
96	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
97	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	40
98	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	45
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
100	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
101	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	35
102	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	45
103	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	46
104	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
105	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	50
106	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	52
107	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	45
108	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	43
109	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	49
110	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	42

111	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	45
112	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	45
113	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	49
114	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	35
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
116	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
117	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	52
118	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	48
119	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	39
120	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	46
121	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	50
122	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
123	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	46
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
125	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53
127	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	38
128	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	49
129	4	4	4	2	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	45
130	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	50
131	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
132	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
134	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	49
135	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
136	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	38
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	54
138	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	50

139	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
140	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	39
141	4	4	4	1	3	3	4	4	4	2	3	2	2	4	44
142	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
143	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
144	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	42
145	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	47
146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
147	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	45
148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
149	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	51
150	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	40
151	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
152	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	44
153	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	47
154	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	40
155	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	45
156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
158	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	49
159	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	40
160	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	45
161	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	41
162	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	44
163	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	49
164	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	43

SKALA ORGANIZATIONAL TRUST

NO. SUB JEK	ITEM																														
	1	2	3	8	9	10	11	12	15	18	19	20	21	22	25	26	30	32	33	34	35	36	37	38	41	42	43	44	45	46	TOTAL
1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	106
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	86
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	1	1	1	85
4	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	88
5	3	3	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	98
6	3	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	93
7	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	3	1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	100
8	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	102
9	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	103
10	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	101
11	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	103
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	98
13	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	1	1	2	87
14	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	1	2	1	86
15	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	1	1	2	86
16	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	105
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	95
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	93
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	92
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	91
21	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	95
22	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	88
23	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	2	1	83
24	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	96

25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	4	3	2	85
26	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	103
27	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	107
28	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	103
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	96
30	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	97
31	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	96
32	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	96
33	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	94
34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	94
35	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	93
36	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	1	84
37	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	98
38	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	95
39	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	4	91
40	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	104
41	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	102
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	88
43	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	102
44	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	99
45	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	103
46	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	109
47	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	100
48	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	105
49	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	2	1	84
50	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	103
51	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	100
52	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	100

53	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	105
54	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	102
55	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	105
56	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	100
57	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	96
58	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	95	
59	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	97
60	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	1	87
61	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	1	84
62	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	96
63	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	102
64	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	1	1	85
65	3	1	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	88
66	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	97
67	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	108
68	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	85
69	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	97
70	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	110
71	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	86
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
73	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	99
74	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	91
75	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	100
76	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	95
77	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	95
78	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	98
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	95
80	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	105

109	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	99
110	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	95	
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	92
112	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	95	
113	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	98	
114	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	81
115	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	105
116	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
117	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	102
118	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	95	
119	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	86
120	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
121	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	97
122	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	94
123	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	94	
124	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	97	
125	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	107
126	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	105
127	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	85
128	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	97
129	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	98
130	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	99
131	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
132	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	95
133	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	105
134	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	99
135	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
136	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	84

137	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	105	
138	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	1	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	100
139	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	96
140	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	85
141	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	96
142	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	104
143	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	104
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	89
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	95
146	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	94
147	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	100
148	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
149	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	100
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
151	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	105
152	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	95
153	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	101
154	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	2	85
155	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	95
156	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	94
157	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	103
158	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	99
159	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
160	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	98
161	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	4	90
162	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	94
163	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	99
164	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	94

Uji Regresi Data

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	totalx ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: totaly

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.225	.221	4.90474

a. Predictors: (Constant), totalx

b. Dependent Variable: totaly

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1134.473	1	1134.473	47.159	.000 ^a
	Residual	3897.155	162	24.057		
	Total	5031.628	163			

a. Predictors: (Constant), totalx

b. Dependent Variable: totaly

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.559	5.743		1.142	.255
	totalx	.409	.060	.475	6.867	.000

a. Dependent Variable: totaly

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.6781	51.5357	45.9085	2.63817	164
Residual	-13.12678	15.09529	.00000	4.88968	164
Std. Predicted Value	-2.362	2.133	.000	1.000	164

Std. Residual	-2.676	3.078	.000	.997	164
---------------	--------	-------	------	------	-----

Uji Kenormalan Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		164
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.88967552
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.810
Asymp. Sig. (2-tailed)		.527

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Korelasi

Correlations

		totalx	totaly
totalx	Pearson Correlation	1	.475**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	164	164
totaly	Pearson Correlation	.475**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	164	164

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).